

Article history

Received: 2 March 2024

Received in revised from: 22 March 2024

Accepted: 15 April 2024

Published online: 11 December 2024



مطالعات جامعه شناختی در ورزش



Presenting A Model of Reducing Gender Inequality in Sports from A Sociological Perspective Based on the Grounded Theory

Marzieh Movafagh¹ , Parisa Niazy² 

1. Corresponding Author, Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Islamic Azad University, Esfahan (Khorasgan) Branch, Esfahan, Iran. E-mail: marzieh.movafagh@yahoo.com
2. Department of Sport Management, Faculty of Sport Sciences, Islamic Azad University, Esfahan (Khorasgan) Branch, Esfahan, Iran. E-mail: niazy.p@gmail.com

Article Info

Article type:

Research Article

Keywords:

management,
sports management,
gender inequality,
inequality Word,

ABSTRACT

Introduction: The purpose of this research is to present a model of reducing gender inequality in sports from a sociological perspective based on grounded theory.

Methods: Participants include professors of physical education and sports sciences (all trends), psychological educational sciences and political sciences, law experts, senior managers of physical education departments of universities and managers and experts of the General Directorate of Physical Education and all experienced people. in the field of sports management that were chosen purposefully. Purposeful sampling and snowball sampling technique were used for sampling to conduct in-depth interviews and the interviews continued until theoretical saturation (19 interviews). The tool of this research was in-depth and exploratory interviews. Validity of findings was determined by member matching, peer review, and pilot interviews. To analyze the data, open, axial and selective coding was used.

Results: The coding process in the form of 6 dimensions of the paradigmatic model includes: causal factors such as meritocracy, central categories such as creating self-confidence in women, strategies such as reviewing the assignment of responsibilities at all levels of management, background characteristics such as the role of the pen and the media., the intervening conditions were like the basic demands of women and the consequences were like increasing the health of the society.

Conclusion: In general, the results of this research showed that the selection criteria for management positions in sports organizations are not fair due to cultural and individual reasons. In this regard, Iran's sports management should pay more attention to reforming the patriarchal culture that dominates the society and the role of the pen and increasing the efficiency of the institutions in charge of sports so that more effective steps can be taken in order to reduce gender inequality.

Cite this article: Movafagh, M. & Niazy, P. (2025). Presenting A Model of Reducing Gender Inequality in Sports from A Sociological Perspective Based on the Grounded Theory. *Sociological Studies in Sport*. 4(4), 358-371. DOI: <http://doi.org/10.30486/4S.2024.1104184>



© The Author(s).

Publisher Islamic Azad University, Isfahan Branch



Extended Abstract

Introduction

The main issue is that despite the significant progress that has been made in the field of education and social participation of women in the country, why have they not yet been able to occupy a decent share of government management positions? What factors cause the number of women in the upper management hierarchy in organizations to be less than men and what issues do these factors stem from? This study attempts to explore the root causes of this issue in various aspects and, using the opinions of experts in this field, to close this research gap in sports management.

Methods

Participants include professors of physical education and sports sciences (all trends), psychological educational sciences and political sciences, law experts, senior managers of physical education departments of universities and managers and experts of the General Directorate of Physical Education and all experienced people in the field of sports management that were chosen purposefully. Purposeful sampling and snowball sampling technique were used for sampling to conduct in-depth interviews and the interviews continued until theoretical saturation (19 interviews). The tool of this research was in-depth and exploratory interviews. Validity of findings was determined by member matching, peer review, and pilot interviews. To analyze the data, open, axial and selective coding was used.

Results

The coding process in the form of 6 dimensions of the paradigmatic model includes: causal factors such as meritocracy, central categories such as creating self-confidence in women, strategies such as reviewing the assignment of responsibilities at all levels of management, background characteristics such as the role of the pen and the media., the intervening conditions were like the basic demands of women and the consequences were like increasing the health of the society.

Conclusion

It can be concluded that there are many solutions and obstacles to reduce gender inequality in sports management in Iran. In fact, explaining the solutions to reduce gender inequality in sports in Iran, the basis of gender equality in sports is the existence of equal opportunities for women and men in the sports environment. Equal access to sports opportunities is closely related to their equal presence in important sectors, especially in decision-making mechanisms. In today's society, women have achieved more education, but there is a question as to why they have not yet received the same opportunities for career advancement as their male counterparts. The concern for conducting research is due to the almost equal population of women compared to men, as well as the interest

in this research due to the neglected capabilities of women in sports management and development, and the question to consider is why women have not been able to achieve their worthy position in management positions in sports. If women, as half of the human capital of society, are left out of decision-making, many problems will inevitably arise in relation to this influential group and other segments of society. Considering the current situation, the first suggestion is to hierarchically and starting from the middle level, with bills that lead to laws that will make the presence of women in social and cultural fields, including sports activities, more prominent and better benefit from them. The second suggestion also indicates that women should be elected in their current positions and situations with an attitude of meritocracy and specialization, and women should gain the trust of society with their successful performance.

Keywords

management, sports management, gender inequality, inequality

Ethical Considerations

Compliance with ethical guidelines:

The author undertakes to comply with ethical guidelines.

Funding:

The authors have not received any Funding.

Authors' contribution:

The authors share equal shares in this article.

Conflict of interest:

The authors have no conflicts of interest.



ارائه مدل کاهش نابرابری جنسیتی در ورزش از منظر جامعه‌شناختی بر مبنای نظریه زمینه‌ای

مرضیه موفق^۱، پرینا نیازی^۲

۱. نویسنده مسؤول، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. رایانامه: marzieh.movafagh@yahoo.com

۲. گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران. رایانامه: niazy.p@gmail.com

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی کلیدواژه‌ها: واژه یک، مدیریت، واژه دو، مدیریت ورزشی، واژه سه، نابرابری جنسیتی، واژه چهار، نابرابری،	مقدمه: هدف از این پژوهش ارائه مدل کاهش نابرابری جنسیتی در ورزش از منظر جامعه‌شناختی بر مبنای نظریه زمینه‌ای است. روش: مشارکت‌کنندگان، شامل استادان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی (همه گرایش‌ها)، علوم تربیتی روانشناسی و علوم سیاسی، کارشناسان حقوق، مدیران ارشد ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها و مدیران و کارشناسان اداره کل تربیت بدنی و کلیه افراد دارای تجربه در حوزه مدیریت ورزشی که به طور هدفمند انتخاب شدند. برای نمونه‌گیری برای انجام مصاحبه‌های عمیق از روش نمونه‌گیری هدفمند و تکنیک نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده گردید و مصاحبه‌ها تا زمان اشباع نظری (۱۹ مصاحبه)، ادامه یافت. ابزار پژوهش حاضر، مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی بود. اعتبار یافته‌ها با روش‌های تطبیق توسط اعضا، بررسی همکار و مصاحبه‌های آزمایشی تعیین شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از کدگذاری باز، محوری و گزینشی استفاده گردید. یافته: فرایند کدگذاری در قالب ابعاد ۶ گانه مدل پارادایمی شامل «موجبات علی مانند شایسته‌سالاری، مقوله‌های مرکزی مانند ایجاد خودباوری در بانوان، راهبردها مانند بازنگری در واگذاری مسئولیت‌ها در تمامی سطوح مدیریت، ویژگی‌های زمینه‌ای چون نقش قلم و رسانه، شرایط مداخله‌گر مانند مطالبات اساسی بانوان و پیامدها مانند افزایش سلامت جامعه» شدند. بحث و نتیجه‌گیری: به طور کلی نتایج این پژوهش نشان داد معیارهای انتخاب و احراز پست‌های مدیریت در سازمان‌های ورزشی به دلایل فرهنگی و فردی منصفانه نیستند. در این راستا مدیریت ورزش ایران باید به اصلاح فرهنگ مردسالاری حاکم بر جامعه و نقش قلم و افزایش کارایی دستگاه‌های متولی ورزش توجه بیشتری نمایند تا در راستای رسیدن به کاهش نابرابری جنسیتی بتوان گام‌های مؤثرتری بردارند.

استناد موفق، مرضیه؛ و نیازی، پرینا (۱۴۰۳). ارائه مدل کاهش نابرابری جنسیتی در ورزش از منظر جامعه‌شناختی بر مبنای نظریه زمینه‌ای، مطالعات جامعه‌شناختی

در ورزش، ۴ (۴)، ۳۷۱-۳۵۸.



<http://doi.org/10.30486/4S.2024.1104184>

مقدمه

برابری جنسیتی یکی از ۱۷ هدف توسعه پایدار سازمان ملل متحد است و یکی از اهداف اصلی این است که مشارکت کامل و مؤثر بانوان و فرصت‌های برابر برای رهبری در تمام سطوح تصمیم‌گیری در زندگی سیاسی، اقتصادی و عمومی، اجرا شود. در زندگی اجتماعی، فعالیتهای اوقات فراغت مانند ورزش، نابرابری جنسیتی در میان موقعیت‌های رهبری وجود دارد؛ برای مثال، بانوان تنها ۱۹,۷ درصد و ۱۳,۳ درصد از اعضای هیأت مدیره در سازمان‌های ورزشی ملی و فدراسیون‌های ورزشی بین‌المللی را تشکیل می‌دهند (Kerwin, Thormann, Wicker, 2022, Lesch). در سال ۱۹۷۱ اولین قانون برابری جنسیتی در فنلاند با هدف حمایت از برابری زن و مرد در زندگی کاری و منع هرگونه تبعیض بر اساس جنسیت به تصویب رسید. سیاست‌های برابری جنسیتی در فنلاند، بر تخصیص مساوی قدرت و نفوذ بین جنسیت‌ها تمرکز دارد. این نشان می‌دهد که جمعیت فنلاند باید از حقوق اساسی یکسانی برای تحصیل و کار با دستمزد برخوردار باشند. البته یکی از دلایلی که چرا مردان در پست‌های رهبری حضور بیشتری دارند و حتی امروزه نیز شکاف دستمزد وجود دارد، این است که مردان تمایل دارند زمان بیشتری را در مشاغل مربوط صرف کنند و بانوان هنوز هم بار مراقبت از خانه و فرزندان را به دوش می‌کشند که این موضوع به جنبه‌ای مهم تبدیل شده است. (Nystén, 2022) مؤسسات ورزشی سوئد همچنان از حامیان مهم جامعه مردانند. ورزش سوئد هنوز به سختی می‌تواند سلطه مردسالارانه، شناخت نادرست و توزیع نابرابر منابع را از بین ببرد؛ به همین دلیل کنفدراسیون ورزش سوئد در پاسخ به این مشکل در سال ۱۹۷۳ اولین برنامه خود را برای توانمندسازی بانوان و تشویق رهبری آنان معرفی کرد (Alsarve, 2022). بانوان بیش از مردان زیر بار وظایف مراقبت از کودک، خانه‌داری و سایر کارهای زندگی خارج از محل کار، قرار دارند. مشاغل با درآمد بیشتر انعطاف‌پذیری کمتر و نیاز به زمان بیشتری دارند؛ بنابراین، یکی از مهم‌ترین مسائلی که پیشرفت شغلی بانوان را محدود می‌کند، مراقبت از کودکان است؛ به همین دلیل بانوان فرصت‌های کمتری در پست‌های رهبری نسبت به مردان دارند. علاوه بر این مشکل، آنها باید سخت تلاش کنند و ارزش خود را به طور مکرر نشان دهند تا به سمت‌های ارشد سازمان ارتقا یابند. بانوان باید علاوه بر شکستن موانع جنسیتی در محل کار، بر چالش‌های اجتماعی و فرهنگی نیز غلبه کنند. اکثر کارمندان خانم توسط یک سیستم باور درونی عمیقاً ریشه‌دار از تحقق پتانسیل کامل خود جلوگیری می‌کنند. (Abinaya. & Alamelu, 2022) در محیط امروزی، موفقیت یک شرکت به شدت به مدیریت منابع انسانی آن بستگی دارد. با توجه به اینکه سرمایه انسانی کمیاب است، مؤثرترین استراتژی برای یک شرکت برای تضمین موفقیت بلندمدت خود، داشتن افرادی است که بسیار متعهد، فداکار، شاد و سازنده‌اند. در هنگام ارزیابی قابلیت‌های منابع انسانی سازمان باید تنوع جنسیتی را در نظر گرفت. در همه جای جهان، مشارکت بانوان در نیروی کار به تدریج افزایش یافته و در حال افزایش است و اعتقاد بر این است که مشارکت بانوان در کار در کشورهای در حال توسعه حیاتی است. (Pallekumburar & Anjala, 2022) کلان روندهای آینده، نشان‌دهنده این است که دنیا به سمت آینده‌ای با رویکرد بانوانه دارد؛ با این مفهوم که نقش و تأثیرگذاری بانوان در جوامع افزایش خواهد یافت. (Heydari Darani, Majidifar, & Rezayan, 2021) در بازی‌های المپیک تابستانی ریو ۲۰۱۶، بانوان برای اولین بار با بیش از ۴۵ درصد ورزشکار حضور داشتند که منعکس‌کننده تعهد کمیته بین‌المللی المپیک برای دستیابی به تعداد مساوی مردان و بانوان در میدان ورزشی بود. (Pape, 2020) اخیراً، کمیته بین‌المللی المپیک گزارش داد که بانوان در ترکیب جدید کمیسیون‌ها بیش از یک سوم پست‌ها را به خود اختصاص داده‌اند که طی سه سال گذشته ۶۰ درصد افزایش یافته است. در سال ۲۰۱۶ دارای ۴۴۹ عضو در کمیسیون بود که ۱۵۰ نفر از آنها زن بودند. (Safari, 2022) در دنیای مدرن امروز موانعی برای بانوان وجود دارد که از دیدگاه‌های مختلف مورد تحقیق و اصلاح قرار می‌گیرد. پیشرفت‌های حقوقی و مدنی زیادی حاصل شده ولی بانوان همچنان خود را در محاصره نگرش‌ها و کلیشه‌های سنتی می‌بینند. مطالعات در کشورهای نروژ، کانادا، استرالیا، نیوزیلند و انگلستان حاکی از آن است که حضور کم رنگ بانوان یک پدیده جهانی است. (Molaei, Alvani, Zahedi & Alinejad, 2019) این یک موضوع مهم برای بانوان است؛ بدین معناست که اگر بانوان با وجود این واقعیت که از نظر پیشرفت تحصیلی نسبت به مردان بهتر عمل کرده‌اند، ولی آنها در پست‌های پردرآمد به شدت کمتر حضور دارند؛ بنابراین در تصرف مناصب برتر در یک سازمان معین و در زندگی اجتماعی و سیاسی، مانعی نامشخص برای آنها وجود دارد. جالب توجه است که مانند چندین کشور در حال توسعه آفریقا و آسیا، مشارکت بانوان در نیروی کار در اقتصادهای خاورمیانه و شمال آفریقا کاهش یافته است. (Doruk & Pastore, 2022)

حضور بانوان به عنوان بخش مهمی از سرمایه انسانی هر جامعه می‌تواند در توسعه کشورها مؤثر باشد. هر جا محیط برای فعالیت‌های اجتماعی بانوان مهیا باشد، قابلیت آنان بروز بیشتری می‌یابد. در رقابت‌های بین‌المللی بانوان می‌توانند بخش مهمی از برتری کشورها را رقم بزنند. به عنوان مثال، با بررسی گزارش‌های سایت کمیته بین‌المللی المپیک در دو دوره اخیر، کسب مدالها، حدود ۱۰ درصد از چین، ۱۰

درصد روسیه، ۳۱ درصد از آمریکا و ۳۲ درصد آلمان توسط بانوان کسب شده است؛ کشورهایی که همواره در بین برترین‌های المپیک قرار داشته‌اند؛ بنابراین به نظر می‌رسد که در این کشورها، بانوان و مردان از فرصت‌های برابری برای مشارکت در ورزش برخوردارند. فعالیت بانوان در طول تاریخ همواره با مخالفت‌های زیادی رو به رو بوده است. حتی بر همین اساس مسأله خروج بانوان از کشور برای شرکت در رقابت‌های ورزشی بدون رضایت شوهر امکان‌پذیر نیست و همین موضوع در سال‌های گذشته مانع بزرگی برای برخی از ورزشکاران خانم تیم‌های ملی ایجاد کرد است. بدیهی است که چنین دیدگاهی، باعث کم شدن انگیزه حضور بانوان و کاهش فرصت‌های حضور در اجتماع میشود (میرشکران، بحرالعلوم و باقری، ۲۰۱۹). اینکه پیشرفت حرفه‌ای بانوان چالش برانگیزتر از آقایان است یک واقعیت تلخی است که تقریباً آن را در هر کشوری می‌توان یافت (میلر^۱، ۲۰۲۱). کارمندان خانم با موانع و محرک‌های متفاوتی از کارکنان مرد مواجهند که باعث می‌شود مسیر شغلی آنان دشوارتر شود. جنسیت‌گرایی، یکی از دلایل استرس شغلی برای بانوان است که آنها را با وجود داشتن مدارک، تجربه و مهارت‌های برابر مانند هم‌تای خود از موقعیت‌های برتر دور می‌کند. این استرس، باعث اضافه بار بیشتر برای بانوان می‌شود، زیرا آنها باید خود را به طور منظم ثابت کنند (سومیا و ستیاسلان^۲، ۲۰۲۱). صنعت ورزش به طور سنتی توسط مردان تعریف می‌شود. به طور قطع، مردان بر زمین‌های بازی از نظر تعداد شرکت‌کنندگان، حقوق دریافتی و پوشش رسانه‌ای تسلط داشته‌اند؛ برای مثال، تعداد ورزشکاران زن در دهه گذشته افزایش یافته است، اما عکس این موضوع در مورد سرمربیان زن در سطح ملی و بین‌المللی صادق است. محققان با مراجعه‌های متعدد به وزارت ورزش و جوانان به اطلاعات موثقی در مورد حضور بانوان در سطوح متوسط و ارشد ورزش ایران دست یافتند. بررسی اجمالی نمودارهای سازمانی ۵۱ فدراسیون ورزشی ایران نشان داد که تنها دو زن، یکی به عنوان رئیس فدراسیون و دیگری به عنوان دبیر فدراسیون در آن حضور داشتند. علاوه بر این، در اکثر فدراسیون‌ها بانوانی در پست‌های نایب رئیسی مشغولند یعنی حتی در ورزش بانوان نیز به آنها اختیارات زیادی داده نشده است. حضور بانوان در پست‌های ارشد ورزش ایران در سطح ملی و استانی ارقام نامطلوبی را نشان می‌داد که حتی به ده‌ها نفر هم نمی‌رسید (صفری، ۲۰۲۲).

دلایل متفاوتی برای عدم حضور بانوان مطرح است مانند نبود توانایی ذاتی، نبود زمینه‌های فرهنگی لازم برای پذیرش حضور بانوان، اقتضای شرایط اجتماعی و در انتها با تمسک به دلایلی از متون دینی با وجود تأکید آخرین دین آسمانی بر برابری جایگاه فردی انسانها بر لزوم برقراری عدالت بین زن و مرد، گروهی با دست‌آویز قرار دادن روایات، بانوان را از حق اجتماعی محروم می‌دانند. پژوهشگران حوزه بانوان براین باورند که تبعیض‌های جنسیتی ظالمانه بین بانوان و آقایان، اغلب برخاسته از ساختار اجتماعی جوامع بوده نه از جانب امور ذاتی و طبیعی (عباسی، ۲۰۱۹). بانوان نسبت به مردان به دلیل نقش دوگانه خود استرس بیشتری دارند؛ بنابراین فقدان ثبات عاطفی نیز مانع رشد آنها می‌شود. در این ارتباط یک فرهنگ سازمانی غیر حمایتی تأثیر بدی بر زندگی بانوان دارد. فرهنگ سازمانی هم می‌تواند مانع اساسی در پیشرفت بانوان باشد (لاتابهاوان و بالاسوبرامانیان^۳، ۲۰۱۷). این واقعیت وجود دارد که در بخش ورزش بانوان در شرایط فعلی، هم از نظر ساختار تشکیلاتی و هم درباره آموزش علمی و فنی در موازنه و قیاس با استانداردهای جهانی، کمبودها و مشکلات بازدارنده قابل توجه و نگران‌کننده‌ای وجود دارد (شعبانی، رضوی و هادوی، ۲۰۱۹).

همانطور که اشاره شد از مهم‌ترین معیارها برای سنجش درجه توسعه‌یافتگی جوامع، میزان اهمیت، اعتبار و حضوری است که بانوان در آن کشورها دارند؛ بدیهی است که منظور از اهمیت و حضور، اهمیت واقعی نه صوری و حضور مؤثر نه نمادین است. رسیدن به اهداف سازمان‌ها و پیرو آن رشد و توسعه هرچه بیشتر جوامع در زمینه‌های گوناگون، مستلزم حضور بهتر و بیشتر بانوان و مردان متخصص در عرصه عمل است. با وجود تلاش‌های صورت گرفته هنوز هم در سطح وسیعی از حوزه‌های عمومی، تبعیض‌ها و تفکیک‌های جنسیتی فراوانی وجود دارد و برای رسیدن به برابری به معنای واقعی کلمه، راه طولانی‌ای در پیش است که حضور و یاری بانوان و البته مردان بسیاری را طلب می‌کند. امروزه توانمندسازی بانوان و مشارکت کامل برپایه برابری در همه زمینه‌ها از جمله در فرایند تصمیم‌گیری و مدیریت جامعه، یکی از پیش‌نیازهای توسعه پایدار است که کشور ایران سخت به آن نیازمند است. در جامعه زن و مرد، همراه یکدیگر باید مسئولیت توسعه را بر عهده گیرند. از سوی دیگر ارتقای بانوان به پست‌های بالاتر، ضمن توانمند نمودن سازمان، سبب ازدیاد اعتماد به نفس، کسب هویت مستقل و بهبود وضعیت و رشد اجتماعی آنها می‌شود که کل جامعه از اثرات آن بهره خواهد برد. در ایران با وجود اینکه

¹ Miller² soumya & sathiyaselan³ Lathabhavan & Balasubramanian

تاکنون به محدودیت‌های ورزش بانوان در حوزه مدیریت توجه ویژه ای شده است و مطالعات محدودی در ارتباط با مشکلات مدیریت بانوان گزارش گردیده است؛ اغلب مطالعات در این حوزه بیشتر به تشریح پدیده و تأیید آن در سازمان‌های مختلف پرداخته است و تاکنون مطالعه‌ای با ارائه راهکارهای کاهش نابرابری در ورزش گزارش نگردیده است و این می‌تواند خلأیی اساسی در تحقیقات مدیریت ورزشی در ایران باشد. مسأله اصلی این است که با وجود پیشرفت‌های محسوسی که در زمینه تحصیلات و مشارکت‌های اجتماعی بانوان در کشور حاصل شده است، چرا آنها هنوز نتوانسته‌اند سهم شایسته‌ای از پست‌های مدیریتی دولت را به خود اختصاص دهند. چه عواملی سبب می‌شود تعداد بانوان در سلسله مراتب بالای مدیریتی در سازمانها کمتر از آقایان باشد و این عوامل از چه مسائلی سرچشمه می‌گیرد. در این پژوهش سعی می‌شود روی جنبه‌های مختلف این مسأله ریشه‌کاوی شود و با استفاده از نظر متخصصان این حیطه، این شکاف تحقیقاتی در مدیریت ورزشی برطرف شود. حال این سؤال مهم مطرح می‌شود که آیا تدوین مدل کاهش نابرابری جنسیتی در مدیریت ورزش ایران از منظر جامعه‌شناختی مورد نیاز به نظر نمی‌رسد؟

روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، از استراتژی یا روش نظریه‌پردازی زمینه‌ای استفاده شده است. علت استفاده محقق از یک روش‌شناسی خاص، به عوامل مختلفی برمی‌گردد که مهم‌ترین آنها سؤال تحقیق است. هرگاه پژوهشگر در نظر داشته باشد تجارب و دیدگاه‌های افراد را به منظور صورت‌بندی یک نظریه مورد کاوش قرار دهد، نظریه داده‌بنیاد شیوه مناسبی خواهد بود. مشخصات تحقیق حاضر از حیث روش‌شناسی به اختصار بدین شرح است: جهت‌گیری پژوهش: بنیادی؛ روش پژوهش: کیفی؛ فلسفه پژوهش: تفسیری؛ استراتژی پژوهش: نظریه داده‌بنیاد؛ رویکرد پژوهش: استقرایی؛ هدف پژوهش: اکتشافی.

گردآوری اطلاعات در این پژوهش دارای ماهیت کیفی بوده و حجم نمونه از پیش تعیین شده‌ای نداشته، به شیوه هدفمند و نظری انجام شده است. در انتخاب نمونه آماری برای مصاحبه‌های عمیق سعی گردید تا از افراد دارای تجربیات مدیریتی در بخش‌های مختلف استفاده شود که شامل استادان رشته تربیت بدنی و علوم ورزشی (همه گرایش‌ها)، علوم تربیتی روانشناسی و علوم سیاسی، کارشناسان حقوق، مدیران ارشد ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها و مدیران و کارشناسان اداره کل تربیت بدنی و کلیه افراد دارای تجربه در حوزه مدیریت ورزشی‌اند.

در مرحله مصاحبه با خبرگان از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده شده است. در فرایند انتخاب یک نمونه، محققان کیفی می‌توانند از روش نمونه‌گیری گلوله برفی استفاده کنند که در آن یک شرکت کننده در پژوهش، ما را به شرکت کنندگان دیگر هدایت می‌کند (مایکوت و مورهایس، ۲۰۰۴). ۲۵ مصاحبه به صورت انفرادی انجام گردید که پژوهشگر ۶ مصاحبه را حذف کرد و با ۱۹ مصاحبه کار را به اتمام رسانید. پژوهشگر در مصاحبه هجدهم به اشباع نظری رسید.

جدول (۱): مشخصات مصاحبه شوندگان

ردیف	سمت فعلی	سن	رشته تحصیلی	سطح تحصیلات	سابقه فعالیت	حوزه فعالیت
						اجرائی
						دانشگاهی
۱	نایب رئیس بانوان کمیته ملی المپیک	۶۴	مدیریت ورزش	دکتری	۳۰ سال	*
۲	معاونت توسعه ورزش بانوان	۶۷	تربیت بدنی	فوق لیسانس	۴۷ سال	*
۳	نائب رئیس فدراسیون شنا	۴۴	مدیریت منابع انسانی	دکتری	۱۰ سال	*
۴	بازنشسته وزارت ورزش	۶۶	مدیریت استراتژیک	دکتری	۳۰ سال	*
۵	مدرس دانشگاه	۴۶	مدیریت ورزشی	دکتری	۱۵ سال	*
۶	مدرس دانشگاه	۵۵	مدیریت برنامه ریزی	دکتری	۳۰ سال	*
۷	کارشناس مسئول تربیت بدنی	۴۶	تربیت بدنی	دکتری	۲۴ سال	*
۸	بازنشسته فرهنگی	۶۱	تربیت معلم	کارشناسی	۳۰ سال	*
۹	معاونت اداره ورزش	۴۸	مدیریت ورزش	دکتری	*	*
۱۰	مدرس دانشگاه	۶۶	فیزیولوژی	دکتری	۳۰ سال	-----
۱۱	کارشناس تحول اداری ورزش و جوانان	۶۳	مدیریت تحول	کارشناسی ارشد	۳۰ سال	-----
۱۲	مدیر مجموعه آموزشی	۶۰	مدیریت ورزش	دکتری	۳۰ سال	*

۱۳	مدیر مکان ورزشی	۶۳	مدیریت راهبردی تربیت بدنی	کارشناسی ارشد	۱۴ سال	*	*
۱۴	دبیرکل فدراسیون جودو	۴۶	مدیریت راهبردی فرهنگی	دکتری	۲۴ سال	*	*
۱۵	مدرس دانشگاه	۳۳	جامعه شناسی	دکتری	۱۰ سال	*	*
۱۶	وکیل دادگستری	۵۶	حقوق و حوزه علمیه	دکتری	۲۰ سال	*	*
۱۷	نماینده سابق مجلس	۶۸	آموزش پرستاری	دکتری	۳۰ سال	*	*
۱۸	مدرس دانشگاه	۴۵	مدیریت ورزشی	دکتری	۱۵ سال	*	*
۱۹	مدرس دانشگاه	۵۸	مدیریت ورزشی	دکتری	۳۰ سال	*	*

برای تجزیه و تحلیل داده ها از روش تحلیل خرد استفاده گردید به این صورت که داده ها از طریق فرایند کدگذاری باز، محوری و گزینشی و بر اساس طرح نظریه داده بنیاد استراوس و کربین تحلیل شدند. ابتدا با انجام کدگذاری باز بخشهایی که با توجه به اهداف و سؤالات پژوهش می توانست به عنوان کد مفهوم اولیه در نظر گرفته شود، مشخص شد. سپس در مرحله کدگذاری محوری، با توجه به نقش مفاهیم در تبیین مؤلفه های توسعه پایدار کارآفرینی، این مفاهیم در قالب: موجبات علی (علل پدیده اصلی)، راهبردها (استراتژی هایی که در پاسخ به پدیده اصلی اتخاذ می شوند)، ویژگیهای زمینه ای (شرایط بسترساز خاص مؤثر بر راهبردها)، شرایط محیطی (شرایط عام مؤثر بر راهبردها)، و پیامدها (نتایج به کار بستن راهبردها) به صورت نظری از طریق مدل پارادایمی به هم مرتبط شدند. در پایان با انجام کدگذاری گزینشی، نظریه پژوهش درباره مدل کاهش نابرابری جنسیتی در جامعه ورزش روایت شده است. برای سنجش روایی این پژوهش، گزارش پایانی فرایند تحلیل داده ها و مقوله های حاصل شده، به همراه متن مصاحبه برای چهار نفر از مصاحبه شوندگان فرستاده شد و از نظرات آنها در کدگذاریها و طراحی الگو استفاده شد که این روند حدود سه ماه به طول انجامید. همچنین فرایند کدگذاری ها توسط ۳ نفر از استادان صاحب نظر که خود عضو گروه مصاحبه نبودند، بررسی و پیشنهادهای آنها در تدوین مدل استفاده گردید. پژوهشگر برای سنجش پایایی ابزار کیفی، دو مصاحبه آزمایشی ترتیب داد و پس از تحلیل نتایج و سپس مقایسه با اهداف و سؤالات پژوهش، اصلاحاتی در سؤالات و اولویتبندی پرسش ها داده شد تا باعث افزایش دقت ابزار پژوهش شود.

یافته های پژوهش

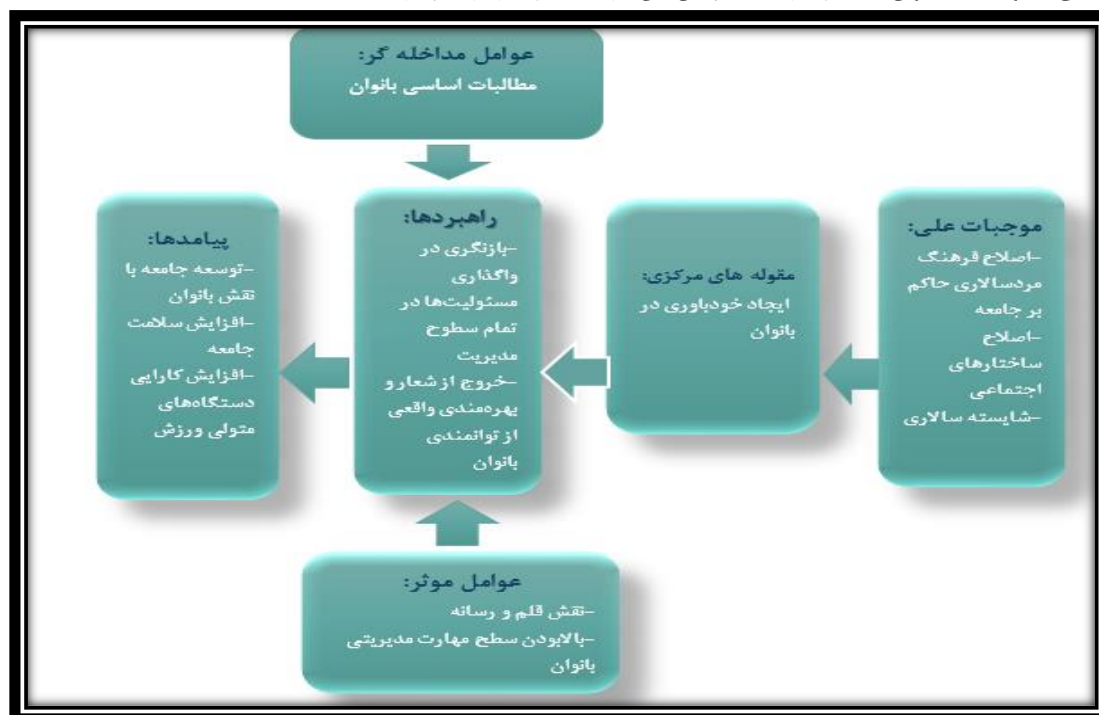
جدول (۲): کدگذاری

نمونه ای از کدگذاری باز	کدگذاری محوری	کدگذاری انتخابی
داشتن سهم برابر بانوان از توسعه یافتگی در ورزش	پیشرفت جوامع درگرو پیشرفت بانوان آن جامعه	توسعه جامعه با نقش بانوان
نقش کلیدی بانوان در توسعه جوامع		
جامعه قوی و بهتر در نتیجه سرمایه گذاری در حوزه ورزش بانوان		
توجه به توسعه ورزش بانوان عاملی برای پرواز افکار خلاقانه بانوان	بهره مند شدن از خلاقیت و ایده های ناب بانوان	
حذف موانع مانعی برای رسیدن به موفقیت		
عبور از موانع موفقیت در صورت رسیدن به قابلیت های اجتماعی		
افزایش اختیار بانوان در جایگاه مدیریت در تصمیم گیری های سازمان های ورزشی	بهره مند شدن از توانایی بانوان در سطوح کلان مدیریت	بازنگری در واگذاری مسئولیت ها در تمام سطوح مدیریت
بازنگری در واگذاری مسئولیت ها در تمام سطوح مدیریت		
توجه به ارتقای جایگاه مدیریتی بانوان در فدراسیون ها و هیأت های ورزشی		
افزایش اختیار مدیریتی به بانوان ورزش کشور		
حضور داشتن بانوان در تصمیم گیری های کلان مدیریتی		
ارتقای جایگاه بانوان در اداره کل ورزش استان ها		
ارتقاء جایگاه بانوان در حوزه مدیریت ورزش	بهره مندی واقعی از توانمندی بانوان برای مواجهه منطقی محدودیت های بانوان	خروج از شعار . بهره مندی واقعی از توانمندی بانوان
توصیه موکد بر باور نکردن محدودیت ها به دلیل ساختگی بودن این موانع		
تلاش کردن بانوان برای احراز پست های مدیریتی ورزشی		
تلاش در جهت بهره مندی از توان بانوان به صورت عملیاتی در سازمان های ورزشی		
پردازش به ریشه ها و مواجهه منطقی با محدودیت های بانوان		
استفاده بهینه از توان بانوان در امور اجرایی		
ایجاد فضای جانشین پروری هم در بخش آموزش و هم در بخش کارآموزی در کنار مدیران ارشد		
ایجاد فرصت های اجتماعی برای بروز توانایی های اجتماعی بانوان		
بهره مندی از مدیریت ورزش بانوان در ساختار ورزش کشور		

سپردن مسئولیت‌های کلیدی به بانوان در وزارت ورزش	حضور بانوان به عنوان مدیر ارشد در حوزه کلان مدیریت ورزش
	در نظر گرفتن دیدگاه‌های بانوان جامعه
	اعتماد به بانوان در سطوح مختلف ورزش عاملی مهم در توسعه ورزش بانوان
	استفاده کردن از توان بانوان در عرصه مدیریت ورزشی عاملی برای انگیزه فعالیت در جهت توسعه ورزش بانوان
	بهره بردن از نقطه نظرات بانوان در حیطه امور اجرایی فدراسیون‌ها و هیأت‌های ورزشی
	تغییر رویکرد مردانه سازمان‌های ورزشی و حضور بانوان در پست‌های مدیریت
	تصمیم‌گیری‌های سازمان ورزشی با رویکرد برابری جنسیتی
	نگاه برابری جنسیتی به پست‌های مدیریتی سازمان‌های ورزشی
	حذف مفهوم مردسالاری در سازمان‌های ورزشی
	شایسته‌سالاری و استفاده از بانوان در مسئولیت‌های ورزشی عاملی در جهت توسعه ورزش بانوان
داشتن نگاه مدیریتی به جای نگاه جنسیتی	عدالت، عاملی مهم در توسعه ورزش بانوان
	حذف شدن نیروهایی با کارنامه ضعیف به دلیل حذف نگاه جنسیتی در ورزش
	حذف نگاه تبعیض باور، به توان بانوان و نفوذ آن به بدنه ساختار ورزش
	پیامدهای مثبت فردی و سازمانی در نتیجه حضور بانوان
	در تصمیم‌گیری‌های کلان مدیریتی
	پیامدهای مثبت اجتماعی در نتیجه حضور داشتن بانوان
	در عرصه‌های اجتماعی
	ورزش و بالا رفتن اعتماد به نفس بانوان
	بهره‌مند شدن سازمان‌های ورزشی از بانوان لایق و توانمند
	نقش مجموعه مدیریت شهری با در اختیار داشتن امکانات و همچنین به واسطه تعامل گسترده با شهروندان، ایجاد زمینه مناسب برای توسعه و ترویج ورزش بانوان
پیامدهای مثبت در نتیجه حضور بانوان در بدنه ورزش کشور	توجه بیشتر به ورزش همگانی در حوزه ورزش بانوان
	تقویت ورزش دختران در مدارس
	فعال نمودن برخی از رشته‌ها در حوزه ورزش بانوان عاملی در حذف محدودیت بانوان
	اجرای رویدادهای پایدار برای ورزش بانوان
	ایجاد انگیزه برای دختران برای حضور در عرصه‌های ورزشی به دلیل حذف نگاه جنسیتی در جامعه
	شناساندن اهمیت ورزش در ساختار جامعه به عنوان یک ابزار فرهنگی و بهداشتی به‌ویژه در بین بانوان
	ورزش بانوان تضمین‌کننده سلامت کل جامعه
	اقبال و روی آوری بانوان به ورزش در جامعه
	افزایش نیروی انسانی مجرب و آگاه برای هدایت و سوق دادن بانوان به سمت فعالیت‌های ورزشی
	تغییر نگرش مثبت مدیران نسبت به توان بانوان
اهمیت سلامت بانوان جامعه و خانواده در سلامت جامعه بُعد همگانی	باور مثبت مدیران ارشد در سپردن مسئولیت به بانوان در حیطه ورزش
	اصلاح باور مدیران ارشد در ارتباط با وقت ناکافی بانوان برای پذیرش مسئولیت
	تغییر باور نسبت به قلمداد نمودن ماهیت مردانه حرفه مدیریت
	نگاه مثبت جامعه و مسئولان به بانوان به عنوان مدیران توانمند
	حمایت رهبران ارشد سازمان‌ها از بانوان با هدف ارتقا کارایی سازمان
	اعتماد داشتن مدیران ارشد نسبت به توانمندی بانوان در عرصه مدیریت
	اعتماد بیشتری به خانم‌ها، بستری مناسب برای مقابله با محدودیت بانوان
	اعتماد مدیران باهوش مدیریتی بالا به بانوان توانمند به دلیل برنامه‌ریزی دقیق در برنامه‌های شان
	نادیده نگرفتن بخشی از جلوه‌گاه خداوندی
	مسکوت نماندن مشکلات و تأمین وسایل مورد نیاز ورزش بانوان
پُررنگ نمودن باورهای مدیریتی نسبت به توانمندی‌های بانوان	حضور در فعالیت‌های اجتماعی حقی ذاتی و فطری برای بانوان دلیلی برای رد کردن محدودیت‌های بانوان
	حس همدلی بسیار در بانوان در مدیریت ورزش
	باورداشتن خود بانوان به توانمندی مدیران بانو در عرصه مدیریت
	توجه کردن بانوان به رشد شخصی خودشان
	داشتن باور خود بانوان به توانایی‌های خویش
	داشتن خود باوری در بانوان و سرایت آن به کل اجتماع

	موضوع برابری جنسیتی یک خواسته انسانی	تفاهم زیاد بین بانوان برای مدیریت ورزش
		احترام به بانوان به عنوان تربیت کنندگان نسل آینده
		توجه به عزت نفس بانوان
		عزت نفس داشتن در بانوان موجب برای بهره‌مندی از توانمندی ایشان
		توجه کردن به بخش مهمی از استعداد جامعه
		موضوع برابری جنسیتی یک خواسته انسانی
		بالا بودن مهارت انسانی بانوان
		مهارت‌های بسیار بانوان
		مسئولیت پذیری بسیار بانوان در ورزش کشور
		داشتن تجربه از دقت نظر بسیار بانوان در امور محوله مفهومی مهم برای بها دادن به بانوان
بالا بودن سطح مهارت مدیریتی بانوان	تصمیم‌گیری‌های سازنده تر بانوان در سازمان‌های ورزشی	دقت و نظم بسیار بانوان در مسئولیت‌های اجرایی
		عملکرد خوب بانوان در زمان داشتن مسئولیت‌های مدیریتی
		وظیفه شناسی خوب بانوان در ارتباط با امور محوله
		دقت نظر مدیران بانو در ارتباط با مسائل مالی سازمان
		دقت و ریزیابی بانوان در انجام امور محوله
		عملکرد بانوان توام با تعهد و دلسوزی بیشتر
		عملکرد خوب بانوان در مسئولیت‌های محدود عاملی در کاستن از محدودیت‌های ایشان
		عملکرد خوب بانوان به عنوان نماینده اصلح در راستای توسعه ورزش ایشان
		تجارب خوب حاصل از فعالیت و حضور بانوان در مسئولیت‌ها
		معنا پیدا کردن شایستگی‌های بانوان از رهگذر فعالیت و رفتار ایشان
توانایی منحصر به فرد بانوان در انجام امور	توانایی منحصر به فرد بانوان در انجام امور	همکاری و همراهی بانوان به رشد یکدیگر
		ارائه پیشنهاد توسط خود مدیران بانو برای حضور بیشتر بانوان در سمت‌های مدیریت
		ایجاد آمادگی در جامعه ایران در مورد پذیرش مفاهیم مرتبط با مدیریت بانوان
		ترغیب جامعه برای حمایت از بانوان
		اصلاح برداشت‌های غلط جامعه نسبت به توانایی مدیریتی بانوان
		عدالت اجتماعی عاملی برای حضور پر رنگ تیم‌های حرفه ای در حوزه ورزش بانوان
		حذف حاکمیت روابط دوستانه در سازمان‌های ورزشی
		تأکید بر تغییر در نگاه و رفتار خود بانوان در مواجهه با محدودیت‌های ایشان
		تربیت نسل آینده و تغییر نگرش جامعه به توانایی‌های بانوان با رویکرد مثبت و روشنفکرانه
		تغییر نگاه و رویکرد فرهنگی به توان بانوان در جامعه و اثر آن بر توسعه ورزش بانوان
اصلاح ساختارهای اجتماعی حاکم بر جامعه عاملی برای لغو محدودیت‌های بانوان	اصلاح ساختارهای اجتماعی حاکم بر جامعه عاملی برای لغو محدودیت‌های بانوان	کمک به ایجاد نگرش مثبت و هنجارشکنی در مورد کم کردن موانع
		تجدید نظر در نوع نگاه به اهمیت و رویکرد ورزش بانوان برای تغییر در ساختار مدیریتی کشور
		نپذیرفتن اشتغال بانوان و مسئولیت‌های اداری ایشان توسط همسر
		مسئولیت‌های خانوادگی یک بانو در خانه و محدود شدن اوقات وی برای امور غیرخانواده
		مسئولیت‌های زندگی و خانواده مانعی، برای پیشرفت بانوان در فضای کار
		مسئولیت فرزندآوری خانم‌ها در کمک به رشد نکردن ورزش بانوان
		انتخاب خانواده توسط بانوان، بین فضای کار و خانواده
		محرومیت بانوان در عرصه‌های مختلف اجتماعی
		نگاه توام با تبعیض جامعه به جایگاه بانوان
		فرهنگ مردسالاری حاکم بر جامعه
تبعیض جنسیتی در تمام لایه‌های اجتماعی	تبعیض جنسیتی در تمام لایه‌های اجتماعی	دیدگاه منفی و جنسیتی جامعه در سطوح پایین جامعه به بانوان
		منزلت کم بانوان در گستره اجتماعی به صورت عام و در ورزش به صورت اخص
		تضادهای جنسیتی برآمده از فرهنگ حاکم در جامعه
		اختلاف‌های اصالتی و اجتناب ناپذیر بین آقایان و بانوان
		مشکلات بانوان بازتابی از مشکلات ساختاری جامعه
		وظیفه کنشگران عرصه ورزش بانوان در راستای توسعه ورزش بانوان
		اهمیت داشتن نگاه منتقدانه به تبعیض بین بانوان و آقایان
		رفع موانع با نگارش خوب و رفتار خوب و سبک زندگی خوب
		مطالبه بانوان برای حق تضییع شده از ایشان
		حضور پر رنگ بانوان در بحث‌هایی با رویکرد عدالت محور
مطالبات اساسی بانوان	بر زمین نماندن مطالبات اساسی بانوان	نقش مفید اعتراض‌های اجتماعی به روش متعارف و اخلاقی

براساس یافته‌های جدول ۲ با استفاده از روش مصاحبه در قالب مدل مذکور، اطلاعات حاصل شده از دیدگاه‌ها و نظرات کارشناسان به صورت معانی مورد هدف پژوهش جمع‌بندی شد. از این مصاحبه‌ها، مفاهیم کاربردی با عنوان کدهای باز جمع‌آوری گردید که قسمتی از این کدگذاری‌ها برای نمونه آورده شده است. پس از انجام کدگذاری باز برای تشخیص وجود موارد مشابه و تفاوت در فهرست‌بندی مطالب استخراجی از مصاحبه‌ها، فرایند کدگذاری محوری مورد استفاده قرار گرفت و با ادغام برخی از مفاهیم و کدهای مرحله قبل، کدهای محوری انتخاب شدند. در مرحله آخر کدگذاری، کدهای محوری در مرحله قبل از حیث یکپارچگی و کلی‌نگر بودن، جامع و کاربردی بودن، هر مفهوم، از لحاظ معنایی و ارتباط محتوایی با یکدیگر ادغام و سپس به صورت انتخابی استخراج گردید تا فرایند سه بخشی کدگذاری به پایان برسد. در مرحله کدگذاری انتخابی با در نظر گرفتن قرابت معنایی مفاهیم شناسایی شده ۱۲ مقوله اصلی شامل توسعه جامعه با نقش بانوان، بازنگری در واگذاری مسئولیت‌ها در تمام سطوح مدیریت، شایسته‌سالاری، سلامت جامعه، افزایش کارایی دستگاه‌های متولی ورزش، ایجاد خودباوری در بانوان، بالا بودن سطح مهارت مدیریتی بانوان، اصلاح ساختارهای اجتماعی، اصلاح فرهنگ مردسالاری حاکم بر جامعه، نقش قلم و رسانه، مطالبات اساسی بانوان و خروج از شعار و بهره‌مندی واقعی از توانمندی بانوان تشکیل گردید. در پایان این مرحله مدل زیر ترسیم گردید.



شکل (۱): مدل کاهش نابرابری جنسیتی در ورزش از منظر جامعه‌شناختی بر مبنای نظریه زمینه‌ای

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر که بر اساس یکی از پرکاربردترین استراتژی‌های روش تحقیق کیفی، گرند تئوری طرح‌ریزی شده است، به دنبال ساخت یک نظریه با بردی متوسط بر اساس داده‌های جمع‌آوری شده است که می‌تواند به ارائه مدل کاهش نابرابری جنسیتی در مدیریت ورزش ایران، منجر گردد. نتایج تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه و یکپارچه سازی مقوله‌ها بر مبنای روابط موجود بین آنها حول محور کاهش نابرابری جنسیتی، شکل دهنده این مدل است. پس از پایان مطالعات و در قسمت ارائه مدل، پنج آیتم ترسیم شد که روابط علی و معلولی و تأثیرات آنها بر یکدیگر قابل درک است. اینک آنچه بیان می‌گردد بر پایه یافته‌های محقق و بر اساس مدل پیشنهادی است. اصلاح فرهنگ مردسالاری حاکم بر جامعه (تبعیض جنسیتی در تمام لایه‌های اجتماعی، ریشه‌های تاریخی در توجه نکردن به جایگاه بانوان) عامل علی به دست آمده از پژوهش است. به باور مشارکت کنندگان در تحقیق بخش زیادی از نابسامانی‌های در جامعه تبعیض جنسیتی است و تا زمانی که این عدالت برقرار و مهیا نگردد، امکان اینکه سایر اجزای سیستم به درستی عمل کنند وجود ندارد زیرا عدالت جنسیتی پایه و اساس سایر اقدامات است و تا وقتی عدالت برقرار نباشد سایر اقدامات اثربخش نخواهند بود. افزون بر این، تجزیه و تحلیل

داده ها نشان داد در کنار عدالت جنسیتی لازم است به ریشه‌های تاریخی در توجه نکردن به جایگاه بانوان نیز توجه شود. ولچ^۱ و همکاران (۲۰۲۱) اذعان نمودند بانوان همانند مردان اهداف شغلی مشابهی دارند، اما به دلیل وجود مردسالاری در سازمان‌های ورزشی، برای رسیدن به موفقیت با موانع بسیاری مواجهند، همچنین ولنتیه^۲ (۲۰۲۰) در این مورد بیان نمود حضور ضعیف بانوان در رده‌های عالی مدیریت ورزش در تضاد کامل با حضور فزاینده دختران و بانوان در بین شاغلان ورزشی و ورزشکاران نخبه در دهه‌های اخیر است.

از عوامل علی به دست آمده در مدل، شایسته‌سالاری (داشتن نگاه مدیریتی به جای نگاه جنسیتی، پیامدهای مثبت در نتیجه حضور بانوان) به مثابه یک عامل به راهکارهای کاهش نابرابری جنسیتی در مدیریت ورزشی کمک می‌کند. شایسته‌سالاری یکی از محرک‌های کاهش نابرابری جنسیتی در مدیریت ورزشی است در این راستا میتوان اشاره کرد که شایستگی‌ها عنصر کانونی موفقیت در کاهش نابرابری جنسیتی‌اند زیرا برنامه برابری جنسیتی در کنار مفاهیمی چون شایسته سالاری قابل دسته‌بندی است. در این راستا وضع موجود سازمان‌ها نشان از کمبود نیروهای مدیریتی و افزایش نیاز آنها به مدیران برتر و شایسته است. سازمان‌های کنونی به مدیرانی خلاق و هوشمند، مستعد و ماهر، شایسته و توانمند و پویا نیازمندند. از این طریق، اهدافی نظیر شایسته‌سالاری، نگاه مدیریتی در سازمان‌ها می‌توان به این هدف دست پیدا کرد. حقیقت این است که شناسایی و بهره‌گیری از مدیران شایسته، یکی از اساسی‌ترین چالش‌های پیش روی سازمان‌ها برای عبور از شرایط دشوار فرداست. به همین منظور سازمان‌های آینده‌نگر، به دنبال طراحی برنامه‌های راهبردی و عملیاتی در این حوزه‌اند. در این راستا نیستن^۳ (۲۰۲۲) بیان نمود، تا زمانی که نگاه مدیران‌رشد سازمان‌های ورزشی به مقوله شایسته‌سالاری تغییر پیدا نکند و مدیران به توانمندیهای بانوان اعتماد نداشته باشند، تخصص و کارایی و دانش و سابقه و تجربه قبلی نداشته باشند نمی‌توان انتظار برابری جنسیتی در مدیریت ورزش را داشت.

ایجاد خودباوری در بانوان (جایگاه اجتماعی بانوان یک موهبت خدادادی است نه ایجادی، داشتن خود باوری در بانوان و سرایت آن به کل اجتماع، موضوع برابری جنسیتی خواسته‌ای انسانی) به عنوان مقوله مرکزی در تجزیه و تحلیل داده‌های این مدل دسته‌بندی شد. محقق بیان می‌کند که توسعه ورزش در بین بانوان نیازمند بهبود باورهای اجتماعی، نگاه عادلانه و منصفانه در هیأت‌ها، حس ورزش‌خواهی بانوان و اجرای طرح‌های انگیزشی برای دعوت از این قشر از جامعه دانست. این یافته با نتایج مطالعات سیمز^۴ و همکاران (۲۰۲۱) مبنی بر اینکه به موضوع برابری جنسیتی به عنوان خواسته انسانی و عدم رعایت آن اشاره کرده بودند، همخوان است.

از راهبردهای ارائه شده در مدل می‌توان به، بازنگری در واگذاری مسئولیت‌ها در تمام سطوح مدیریت (بهره‌مند شدن از توانایی بانوان در سطوح کلان مدیریتی، خروج از شعار و بهره‌مندی واقعی از توانمندی بانوان برای مواجهه منطقی محدودیت‌های بانوان، سپردن مسئولیت‌ها کلیدی به بانوان در وزارت ورزش) اشاره کرد. این عامل به کاهش نابرابری جنسیتی در مدیریت ورزشی کمک می‌کند. با توجه به پتانسیل موجود در جامعه ما، بهره‌مند شدن از توانایی بانوان در سطوح کلان مدیریت ورزش بانوان و سپردن مسئولیت‌های کلیدی به بانوان بسیار مهم است زیرا بدون تبیین ضرورت حضور بانوان در پست‌های عالی مدیریت ورزشی، سایر تلاش‌ها برای پیشبرد ورزش بانوان در جامعه بی‌نتیجه خواهد بود. این یافته با تحقیق حبیبی راد و همکاران (۲۰۲۲) در یک راستا بود.

یکی از عوامل مؤثر در مدل اصلاح ساختارهای اجتماعی (اصلاح ساختارهای اجتماعی حاکم بر جامعه عاملی برای لغو محدودیت‌های بانوان، تصحیح نگاه جامعه به بانوان در امور اجتماعی و فرهنگی، تضاد بین مسئولیت‌های اجتماعی و خانوادگی) به دست آمد. در این رابطه خطیبی و همکاران (۲۰۲۰) اذعان نمودند مهمترین مانعی که بیشترین سهم را در مورد توسعه ورزش بانوان دارد، موانع فرهنگی-اجتماعی است. همچنین در این ارتباط موسوی‌راد و همکاران (۲۰۱۶) بیان نمودند که پیش‌داوری‌ها نسبت به بانوان، توانایی‌ها و موقعیت‌شان، سبب نابرابری فرصت‌های رشد و ارتقا برای بانوان است. بر اساس یافته حاضر احتمالاً پذیرش این فرض مبنی آن است که ساختار موجود در ادارات به نحوی است که فرصت ارتقا و ترفیع شغلی برای بانوان محدود است.

تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که نقش قلم و رسانه (فعال اجتماعی بودن بانوان تنها راه مقابله با محدودیت‌های ایشان، نقش رسانه) عامل مؤثر دیگر در این مدل به دست آمد. در این راستا می‌توان گفت، این مهم زمانی محقق می‌شود که در ارکان تبیین راه کارهای کاهش نابرابری جنسیتی به فعال اجتماعی بودن بانوان و مطالبات اساسی بانوان توجه شود زیرا با قلم می‌توان کارکردها و اقدامات بانوان در حوزه مدیریت را رصد و ارزیابی کرد.

¹ Welch

² Valiente

³ Nysten

⁴ Sims

تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که توسعه جامعه با نقش بانوان (پیشرفت جوامع در گرو پیشرفت بانوان و بهره مند شدن از خلاقیت و ایده های ناب بانوان) از پیامدهای کاهش نابرابری جنسیتی در مدل است. در واقع مشارکت بانوان برای دستیابی به توسعه سیاسی و اقتصادی ضروری است؛ از این رو بهبود وضعیت بانوان جزء الزامات اصلی در بهبود شاخص های توسعه در هر جامعه است. نتایج مطالعات آبینایا و آلاملو^۱ (۲۰۲۲) و دراک و پاستور^۲ (۲۰۲۲) نیز نشان داد که حضور پررنگ بانوان در جامعه، باعث توسعه آن جامعه خواهد شد.

همچنین تجزیه و تحلیل داده ها را سلامت جامعه (اهمیت سلامت بانوان و خانواده از بعد همگانی، افزایش آمار بانوان ورزشکار جامعه) به عنوان پیامد دیگر مدل نشان داد. رابطه زن و ورزش از دو بعد قابل طرح است. نخست تأثیر ورزش چه عمومی و چه حرفه ای بر سلامت زن و در نتیجه جامعه و دیگر نقش زن به عنوان مادر و همسر در ایجاد فرهنگ ورزش در سطح خانواده و نهایتاً در سطح جامعه؛ به دیگر بیان، از آنجا که بانوان چه در خانواده و چه در جامعه نقش مهم و تأثیرگذاری را ایفا می کنند، تأمین سلامت جسمانی و در پی آن سلامت روحی و روانی آنان، تضمین سلامت خانواده و جامعه را در پی خواهد داشت. این یافته با نتایج مطالعات حیدی دارانی و همکاران (۲۰۲۱) مبنی بر اینکه توجه به سلامت بانوان باعث نقش و تأثیرگذاری بیشتر بانوان در جوامع می شود، همخوان است.

تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که افزایش کارایی دستگاه های متولی در ورزش (پررنگ نمودن باورهای مدیریتی نسبت به توانمندی های بانوان، استقبال مدیران از بانوان توانمند) پیامد دیگر مدل کاهش نابرابری جنسیتی در جامعه ورزشی است. عدالت جنسیتی زمانی محقق خواهد شد که بانوان جامعه ما بتوانند به همه اهداف متعالی خود دست یابند و اینگونه نباشد که این قشر از جامعه را وادار به انتخاب یکی آیتها از جمله ازدواج، تحصیل، فرزند آوری، اشتغال کند. در واقع عدالت جنسیتی به عنوان یکی از راهبردهای عدالت محور دانست. در این راستا سیاست گذاران باید به نقش های متفاوت بانوان و مردان در جامعه اهتمام داشته باشند که حضور بانوان به رشد جامعه در ابعاد مختلف کمک کرده و این خود یک عدالت واقعی است (السر و^۳، ۲۰۲۲).

از یافته های برآمده از تحقیق می توان نتیجه گرفت که برای کاهش نابرابری جنسیتی در مدیریت ورزش ایران راهکارها و موانع زیادی وجود دارد. در واقع تبیین راه کارهای کاهش نابرابر جنسیتی در ورزش ایران اساس برابری جنسیتی در ورزش، وجود بهره مندی از فرصت های برابر برای بانوان و مردان در محیط ورزش است. دسترسی برابر به فرصت های ورزشی ارتباط تنگاتنگی با حضور برابر آنان در بخش های مهم به ویژه در سازوکارهای تصمیم گیری دارد. در جامعه امروزی، بانوان موفق به تحصیل بیشتر شده اند، ولی این مسأله وجود دارد که چرا آنها فرصت های یکسانی برای پیشرفت شغلی مانند هم تایان مرد خود هنوز دریافت نکرده اند و دغدغه برای انجام پژوهش به علت جمعیت تقریباً برابر بانوان نسبت به مردان و همچنین علاقه مندی به این تحقیق به واسطه توانمندی های مغفول شده بانوان در مدیریت و توسعه ورزش بوده است و موضوع قابل تأمل این است که چرا بانوان نتوانسته اند به جایگاه شایسته خود در پست های مدیریتی در ورزش دست پیدا کنند. چنانچه بانوان به عنوان نیمی از سرمایه انسانی جامعه، در تصمیم گیری ها کنار گذاشته شوند خواه ناخواه مشکلات عدیده ای در رابطه با این قشر مؤثر و دیگر اقشار جامعه پدید می آید. با توجه به وضع موجود اولین پیشنهاد آن است که به صورت سلسله مراتبی و با شروع از سطح میانی، با لوابی که منتهی به قوانینی شود که حضور بانوان در حیطه های اجتماعی و فرهنگی و از جمله فعالیت های ورزشی، برجسته تر گردد و بهره بهتری از آنان به عمل آید. دومین پیشنهاد نیز حاکی از آن است که بانوان در جایگاه ها و موقعیت های فعلی با نگرش به شایسته سالاری و تخصص گرایی، انتخاب گردند و بانوان با عملکرد موفق خود، اعتماد جامعه را جلب نمایند.

لازم به ذکر است این تحقیق با محدودیتهای روبه رو بوده است که در تعمیمدهی نتایج باید مورد توجه قرار گیرد. محدودیت اول اینکه این تحقیق صرفاً دیدگاه مشارکت کنندگان در تحقیق یعنی صاحب نظران حوزه مدیریت ورزش و علوم تربیتی، روانشناسی و علوم سیاسی و مدیران و کارشناسان اداره کل تربیت بدنی بوده اند را پوشش داده است؛ بنابراین نظرات آنها قابل تعمیم به تمام ذی نفعان ورزش بانوان نیست. از طرفی در این تحقیق به دلیل ماهیت کیفی بودن تحقیق امکان اینکه مشخص گردد که کدام یک از تعیین کننده ها در تبیین راه کارهای کاهش نابرابر جنسیتی در مدیریت ورزش ایران بیشترین نقش را دارند و نقش آنها چقدر است وجود نداشت؛ بنابراین به پژوهشگران آتی پیشنهاد می گردد در آینده دیدگاه تمام ذی نفعان ورزش بانوان را پیرامون موضوع راهکارهای کاهش نابرابر جنسیتی در مدیریت ورزش آنها بررسی نمایند و با ارائه یک مطالعه تطبیقی تفاوتها و شباهتهای آنها نظرات آنها را مطالعه کنند.

¹ Abinaya & Alamelu

² Doruk & Pastore

³ Alsarve

تقدیر و تشکر

از داوران محترم به خاطر ارائه نظرهای ساختاری و علمی سپاسگزاری می‌شود.

References

- Abbasi, M. (2019). Examining the views of Muslim thinkers about the management of women and the contents of hadiths. *Scientific Quarterly of Hadith Sciences*, 26(1), 104-131. 10.22034/HS.2021.13159. (Persian)
- Abinaya, M. S., & Alamelu, K. (2022). Glass ceiling issues in the Indian banking sector. *Journal of Management & Entrepreneurship*, 16(1), 33-40. <https://www.researchgate.net/publication/359369260>
- Alsarve, D. (2022). Achieving gender equity: Barriers and possibilities at board level in Swedish sport. *European Sport Management Quarterly*, 1-17. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/16184742.2022.2112256>
- Doruk, Ö. T., & Pastore, F. (2022). A Tale of Parallel Processes of Gender Equality: How Big is the Glass Ceilings for Mena Women? GLO Discussion Paper, No. 1062, Global Labor Organization (GLO), Essen. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4114711.
- Habibi Rad, A., Honary, H., Shabani Bahar, G., & Kashkar, S. (2022). Analyzing the phenomenon of the glass ceiling, background and intervening conditions in the management of women's sports in Iran. *Quarterly Journal of the Center for Strategic Studies of the Ministry of Sports and Yout*, 21(56), 74-57. <https://doi.org/10.22034/ssys.2022.1628.2139>. (Persian)
- Heydari Darani, Z., Majidifar, Z., & Rezayan, A. (2021). Women born in the 60s and their role in the future: Qualitative study on building blocks of future images (Case study of female professors in Isfahan). *Women's Scientific Quarterly in Culture and Art*, 13(4), 561-584. <https://doi.org/10.22059/jwica.2021.328570.1659>. (Persian)
- Khatibi, A., Heidari Nejad, S. S. N., Shetab Boushehr, E., & Hashemi. (2020). The obstacles and solutions for the development of women's sports financial resources in Iran. *Sport Management Studies*, 12(63). 10.22089/smrj.2020.8249.2827 (Persian)
- Lesch, L., Kerwin, S., Thormann, T. F., & Wicker, P. (2022). Critical masses and gender diversity in voluntary sport leadership: The role of economic and social state-level factors. *Sustainability*, 14(10), 62-98. <https://doi.org/10.3390/su14106208>.
- Miller, L. (2021). The Professional Struggles of Contemporary Korean Women: Origins and Consequences of the Glass Ceiling. Asia Pacific Studies Master's Program, University of San Francisc, 1-29. <https://repository.usfca.edu/capstone/1008/>.
- Mirshekaran, Z., Bahrololoum, H., & Bagheri, H. (2019). Investigating factors affecting the development of Iranian women's championship sports. *Contemporary Researches in Sports Management*, 9(18), 1-14. <https://www.sid.ir/paper/369877/fa>. (Persian)
- Molaei, P., Alvani, M., Zahedi, Sh., & Alinejad, A. (2019). A meta-analysis on the identification of obstacles to the promotion of women to management levels in Iran's government organizations. *Career and Organizational Counseling Quarterly*, 12(42), 224-1999. 10.52547/JCOC.12.1.199. (Persian)
- Nystén, L. (2022). Career interruptions and the glass ceiling: How parenthood and organisational policies impact a woman's career advancement in the financial sector in Finland. 1-91. https://helda.helsinki.fi/dhanken/bitstream/handle/10227/491730/Nysten_Lydia.pdf?sequence=1
- Pallekumburar, P. G. C. Y., & Anjala, A. K. (2022). Female government school teachers, glass ceiling effect and organizational commitment. *International Journal of Creative and Innovative Research in All Studies*, 4(8), 20-24. <http://www.ijciras.com/PublishedPaper/IJCIRAS1795.pdf>
- Pape, M. (2020). Gender segregation and trajectories of organizational change: The underrepresentation of women in sports leadership. *Gender & Society*, 34(1), 81-105. <https://doi.org/10.1177/0891243219867914>
- Safari, M. (2022). Women's career development in sports management theory data foundation. *Journal in Sports*, 2(1), 106-87. <https://www.magiran.com/paper/2456127>. (Persian)
- Shabani, A., Razavi, M., & Hadavi, F. (2019). Development of an analytical structural model for the development of women's championship sports. *Contemporary Researches in Sports Management*, 9(18), 53-64. <https://www.sid.ir/paper/398211/fa>. (Persian)
- Sims, C., Carter, A., & Moore De Peralta, A. (2021). Do servant, transformational, transactional, and passive avoidant leadership styles influence mentoring competencies for faculty? A study of a gender equity

- leadership development program. *Human Resource Development Quarterly*, 32(1), 55-75. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.21408>
- Soumya, R. R., & Sathiyaseelan, A. (2021). Mindfulness: An emotional aid to the glass ceiling experiences. *Cogent Psychology*, 8(1), 1-13.
- Valiente, C. (2022). The impact of gender quotas in sport management: The case of Spain. *Sport in Society*, 25(5), 1017-1034. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17430437.2020.1819244>
- Welch, N. M., Siegele, J. L., & Hardin, R. (2021). Double punch to the glass ceiling: Career experiences and challenges of ethnic minority female athletic directors. *Women in Sport and Physical Activity Journal*, 29(1), 20-28. <https://journals.humankinetics.com/view/journals/wspaj/29/1/article-p20.xml>